



### 学术跟踪

- ▶ 人力资源和社会保障事业发展“十二五”规划纲要
- ▶ 专业技术人员队伍建设中长期规划
- ▶ 2011年两会
- ▶ 2010年两会
- ▶ [学术跟踪](#)
- ▶ 纲要解读
- ▶ 绩效工资
- ▶ 白皮书
- ▶ 五个着力点

### 学术跟踪

## 叶忠海：人才培养开发机制创新的若干基本问题

2011-02-28 | 访问次数: | 编辑: rky | 【大 中 小】

叶忠海

推进人才发展是一项复杂的社会系统工程，其中人才培养开发（以下简称“人才培养”）是该系统工程的基本环节和重要方面。对此，《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020）》（以下简称《人才纲要》）在“创新人才工作机制”部分，首先提出了“人才培养开发机制”的创新。本文仅就该主题阐明若干基本问题。

### 一、正确定位人才培养目标：人才培养机制创新之依据

基于人才培养机制的创新，其根本目的是为了能够更好地培养社会所需要的人才，因而人才培养目标从根本上规定着人才培养机制创新，包括机制创新的方向、要求和基本内容。换句话说，人才培养机制创新取决于人才培养目标。据此，要科学而有效地创新人才培养机制，首先要正确定位人才培养目标。

关于人才培养目标定位问题，《人才纲要》明确指出：未来10年我国“突出培养创新型人才，注重培养应用型人才”；并就培养创新人才在《人才纲要》全文中多次反复地加以强调和重申。不仅如此，《人才纲要》还把“突出培养造就创新型科技人才”，作为国家人才队伍建设主要任务中的首要任务。

研究表明，构成创新型人才素质的特征要素：一是创新意识，包括创新的意向、兴趣和积极性，正确的创新动机；二是创造才能，包括创造性思维能力和创造性实践能力；三是创造个性，包括事业心、进取心理、自信心理、勇敢心理、坚韧心理、独立自主心理等。应用型人才，包含工程型人才和技能型人才两个层次。其基本特征：直接有用性，反映在能力的特征要素上，作为应用型人才应具备解决职业岗位实际问题的职业针对性能力、适应市场变化的职业岗位转换能力。可见，人才培养机制创新应有利于创新型人才和应用型人才上述特征要素的开发。换句话说，创新型人才和应用型人才的特征要素应视为创新人才培养机制的出发点和落脚点。

### 二、建立人才培养新体制：人才培养机制创新之首要

第一，树立多元培养主体的理念。这是建立人才培养新体制的思想基础。传统观念总认为，创新型人才培养主体仅是高等院校和科研院所，忽视企业在培养创新型人才中的作用。企业是社会创新的主体，是创新型人才特别是创新型科技人才成长的载体和平台。事实上，发达国家和我国培养造就创新型人才的成功经验也说明这点。基于这样的理念和事实，创新型人才培养主体应是多元的，高等学校、科研院所、企业等均是培养主体。对此，在《人才纲要》中得到充分体现。这是创新型人才培养主体的重大突破。

第二，建立产学研合作培养人才新体制。基于上述的理念，《纲要》出台的“实施产学研合作培养创新人才政策”作为人才发展十大重大政策之一，该政策具体提出：“建立政府指导下的以企业为主体、市场为导向、多种形式的产学研战略联盟”。在此后颁布的《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020年）》（以下简称《教育纲要》）中又明确提出：“创立高校与科研院所、行业、企业联合培养人才的新机制”。这样，可充分综合发挥上述各方培养人才的优势，弥补各自培养人才的局限性，有利于拔尖创新型人才的培养造就。

第三，建立中外合作培养人才新体系。《人才纲要》在具体阐明“突出培养造就创新型科技人才”

时明确指出：建立“国内培养和国际交流合作相衔接的开放式培养体系”。该体系的提出，是符合创新型人才特别是高层次创新型科技人才成长原理的。人才要科技创新，必须要了解掌握世界本领域科技发展的前沿和动向，而国际交流合作是有效的途径。事实也证明，我国高层次创新型科技人才成长，多是国内培养与国际交流合作相结合的产物。

### 三、创新人才培养模式：人才培养机制创新之核心

第一，合力式培养模式。这是指通过多元培养主体合力培养人才的模式。该模式是培养高层次创新型科技人才所要求的，也是人才培养主体多元性所决定的。《人才纲要》明确提出，通过产学研联盟，“共建科技创新平台，开展合作教育，共同实施重大项目等方式，培养高层次人才和创新团队”。《人才纲要》又在“高技能人才队伍”建设部分提出：“大力推行校企合作、工学结合和顶岗实习”等举措，合力式培养高技能人才。

第二，实践式培养模式。这是指让受教育者在实践行动中磨练成长的培养人才模式。该模式是人才成长规律性所要求的。人才学表明，人才成长是以创造性实践作为中介的内外诸因素相互作用的综合效应。其中创造实践在人才成长中起决定性作用，具有第一位的决定性意义，没有创造实践，就没有人才及其发展。培养应用型人才尤为如此。何况，实践式培养模式，也是集聚和培养创新型人才有效经验的运用。对此，《人才纲要》多次反复强调，在论述“突出培养造就创新型科技人才”时指出：“加强实践培养，依托国家重大科研项目和重大工程、重点学科和重点科研基地、国际学术交流合作项目”等，又在阐述“实施产学研合作培养创新人才政策”时，又进一步提出：“实行人才+项目”的培养模式。可见，在创造实践中培养创新型人才的模式，既具有科学性、又具有实效性。

第三，探究式培养模式。这是指以发现和探索问题为核心的人才培养模式。该模式是创新型人才本质属性所要求的，也是创新型人才成长理论的具体运用。勤于思考，善于“质疑”，这是科学发现的起点、人才成功的基础。《人才纲要》提出：“探索并推行创新型教育方式方法”、“突出培养科学精神、创造性思维和能力”

第四，衔接式培养模式。这是指各类各层次教育相衔接培养人才的模式。该模式是人才成长过程转化规律和人才开发系统原理所要求的。人才培养要遵循“人才源”→“潜人才”→“显人才”→“高级显人才”的成长转化过程。对此，《人才纲要》提出“国内培养与国际交流合作相衔接”的培养模式，并提出“制定高技能人才与工程技术人才职业贯通办法”。事实上，在全国成人高等教育领域已创造了多种教育链：包括成人高等教育与技师教育、成人高等教育与干部教育、成人高等教育与中等职业技术教育、成人高等教育与自学考试等。

第五，开放式培养模式。这主要是指面向世界的中外合作培养人才模式。该模式不仅是培养创新型人才特别是高层次创新型人才的内在需要，而且是“培养大批具有国际视野，通晓国际规则，能够参与国际事务和国际竞争的国际化人才”的急需。为此，《人才纲要》提出：“开发国（境）外优质教育培训资源”、“支持高等学校、科研院所与海外高水平教育科研机构建立联合研发基地”、“建设一批海外高层次人才创新创业基地”。要达到上述要求，一方面要进一步加大对外国教育资源的开发力度，利用我国政府加入WTO时对教育服务方式“境外消费”、“商业存在”、“自然人流动”的承诺，通过“联合办学”、“项目合作”、“聘用兼职”、“研讨交流”等多种形式，积极引进和利用外国优质教育培训资源，使人才、资金、技术、设备等为我所用。另一方面，加大对外国教育培训市场的渗透力度，可利用《服务贸易总协定》（GATS）的最惠国待遇原则，运用CS战略，在海外建立中外合作的有特色的培训机构和基地，加大本土人才出国培训力度。

第六，特殊式培养模式。这是指对拔尖学生、特殊人才所进行的特殊培养模式。该模式是创新型人才成长规律特殊性所要求的，也是因材施教原则的具体运用。对此，《人才纲要》明确提出：“建立高等学校拔尖学生重点培养制度，实行特殊人才特殊培养”。

### 四、建设新型的人才培养师资队伍：人才培养机制创新之关键

第一，提升教师的创新素质。创新型学生，要由创新型教师来培养。教师创新素质的水准，直接关系到人才培养模式创新度，进而直接关系到创新型人才的培养。为此，应实施教师创新素质提升工程。

《人才纲要》把“高素质教育人才培养工程”作为未来10年国家十二项重大人才工程之一。

第二，丰富教师的专业实践经历。应用型人才，应由实践经验丰富的专业化教师来培养。教师实践经验丰富度直接关系到人才培养机制创新的有效实施，进而直接关系到应用型人才的培养。为此，应引导和组织教师积极参与专业实践，并形成制度，使教师成为既具有系统的本专业理论素养，又具备较丰富的本专业实践经验的复合型人才。《人才纲要》提出：“实施高校、科研院所、企业高层次人才双向交流制

度”；同时，在培养高技能人才方面，《人才纲要》强调，加强“双师型”教师队伍建设。

第三，建设多结构性教员群体。为适应人才培养体制机制的创新，为满足创新型人才、应用型人才特别是高层次、高技能人才培养的需要，教员群体特别是高校教员群体应是多类型、多序列、多层次、跨国型的多结构性的。为此，《人才纲要》强调：“推行产学研联合培养研究生的‘双导师制’”。

### 五、改革人才培养质量评价制度：人才培养机制创新之保证

第一，更新人才培养质量观。要科学而有效地改革人才培养质量评价，首先要更新人才培养质量观。这是改革的前提。从哲学高度来看，质量观是指一定社会中人们所要遵循的一种价值准则。所谓价值准则，即客体对主体需要的满足。人才培养质量观也不例外。其客体为人才培养机构；主体为国家、社会、用人单位、受教育者等。人才培养质量高低，是指作为客体的人才培养机构所提供的教育培训产品和服务，满足作为主体的国家、社会、用人单位和受教育者需要的程度。可见，这里所讲的“需要”应是多方面的：既有人才培养系统内部的需要，包括教育达标、学科发展、受教育者成长等，又有人才培养系统外部的需要。

就满足教育系统内部需求而言，相应的就有“内适性质量”和“个适性质量”。前者，是指人才培养机构遵循教育规律，其教育活动所产生的结果，达到教育目标规定要求和学科发展内在逻辑要求的程度，即教育目标达成度；后者，是指人才培养机构遵循教育规律和人才成长规律，其教育活动所产生的作用和影响，对促进受教育者个人成长的程度，即个体发展的促进度。从满足人才培养系统外部需要而言，相应的就有“外适性质量”。是指人才培养机构所提供的教育培训产品和服务，适应国家、社会及用人单位需要的程度，即社会需要的适应度。概言之，人才培养质量应是内适性、个适性、外适性三者的整合统一，也即是教育目标达成度、个体发展促进度、社会需要适应度的辩证统一。忽视其中任何一方面质量，均是不完整的人才培养质量观。

第二，树立多元评价主体的理念。基于上述的人才培养质量观，人才培养质量评价主体必然是多元的。事实也证明，个适性质量的高低，受教育者本人最有发言权；内适性质量的高低，教育行政部门和人才培养机构的领导、专家最有发言权；外适性质量的高低，用人单位、人才市场最有发言权。据此，上述的部门、机构、单位、个人均是人才培养质量评价的主体。

第三，建立政府、学校、社会、受教育者联合评价制度。以上述的质量观和理念为依据，对任何人才培养活动质量进行价值判断，均应是上述多方面的判断意见的总和；而不能仅以教育部门和机构为评价主体，更不能以其意见为唯一的依据。对此，《人才纲要》专门提出“建立社会参与的人才培养质量评价机制”。

总之，人才培养机制的创新，是一场深刻的教育变革，只有在这场深刻的教育变革中我国才能培养出一批又一批创新型人才。（作者系人才学研究专家、中国人才研究会副会长、华东师范大学教授）

来源：《人事天地》2010年11月号

[>>返回](#)

#### 相关新闻

- 王耀辉：人才是中部未来发展主要推动力 2011-06-29
- 应急管理体系信息化建设研究 2011-06-29
- 丁守海：中国公共部门就业凸显棘轮效应 2011-06-29
- 中美大学生资助政策比较 2011-06-28
- 技术创新与制度创新关系的研究综述 2011-06-28
- 个税法二审草案仍3000元起征 为个税进一步改革留下空间 2011-06-28
- 中国人迎来“制度养老”时代 2011-06-28

Copyright (c) 2010 中国人事科学研究院 版权所有

地址：北京市朝阳区育慧里5号 邮编：100101 院办电话：010-84635652

科研管理处：010-84635686、84622949

京ICP备10211434号